

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Н.В. Новицкая

Научный руководитель – Алексеев В.Ф., к.т.н., доцент

**Белорусский государственный университет информатики
и радиоэлектроники**

Хорошая организационная структура сама по себе не гарантирует повышения эффективности и производительности. Персонал является решающим фактором в достижении организационных целей. Это происходит потому, что вся организационная деятельность инициируется и определяется лицами, составляющими это учреждение, поскольку заводы, офисы, компьютеры, автоматизированное оборудование и все остальное, что использует современная фирма, непродуктивны, за исключением

человеческих усилий и руководства. Однако эти способности и возможности персонала внести значительный вклад в достижение организационных целей в настоящее время сдерживаются некоторыми проблемами [1–3].

Проблемы и перспективы управления персоналом существуют уже достаточно давно. Это вызвано некоторыми факторами, такими как, например, отсутствие адекватной мотивации или отсутствие должной аттестации персонала (программы обучения и развития кадров).

Исследование, подтверждающее вышеупомянутое утверждение, показало, что персонал не управляет человеческими ресурсами эффективно, и это имеет катастрофические последствия, поскольку отдел кадров организации является скалой среди всех других ресурсов. Персонал организации должен быть не только постоянным и адекватным, но также должен быть правильно мотивирован, оценен, обучен и развит.

Согласно Огунсаджу (2006), управление персоналом — это эффективная мобилизация человеческих ресурсов, основанная на соответствующем наборе, отборе, обучении и расстановке назначенного персонала для достижения поставленных организацией целей и задач. Его также можно определить как эффективное использование человеческих ресурсов в организации посредством управления людьми и связанной с этим деятельности.

Все большая часть компаний приходит к тому, что необходимо переходить от традиционных способов работы с персоналом к инновационным с использованием различных технологий, от работы в одиночку к взаимодействию с подразделением ИТ для уменьшения количества «бумажной» работы и увеличения эффективности работы с помощью автоматизации процессов управления персоналом на разных стадиях: от приема на работу до увольнения [2].

Управление персоналом обычно выходит за рамки спроса и предложения человеческих ресурсов в организации. Существующая проблема приводит к сбоям в работе. Имеют место и другие ограничения, такие как профессиональные, культурные, промышленные различия и юридическое влияние на решения о приеме на работу, которые ставят под угрозу их цель.

Характер имеющихся трудовых ресурсов оказывает значительное влияние на степень успеха менеджера по персоналу при заполнении вакансий. Состав рабочей силы и ее распределение также влияют на такие функции персонала, как контроль, управление заработной платой и другие. Фактически, вероятно, не существует такой функции управления персоналом, которая не находилась бы под каким-либо влиянием со стороны рабочей силы. Также можно описать некоторые происходящие изменения и их последствия для управления персоналом.

Достижение цели управления персоналом является ключевой функцией в самой организации поскольку успешная реализация плана развития зависит не только от наличия финансовых и других капитальных вложений, но, что более важно и от достаточности обученного персонала.

Опыт управления персоналом показывает, что нехватка квалифицированной и исполнительской рабочей силы может стать

решающим препятствием для реализации проектов развития организации. Именно поэтому важно проводить тщательную оценку потребности в конкретных категориях рабочей силы в различных областях деятельности организации. При подборе персонала необходимо включать требования по заполнению должностей в каждой категории рабочей силы.

Признание необходимости разработки более стратегического и целенаправленного подхода к управлению людьми характерно для большинства организаций.

Автором в докладе уточняется различие между управлением персоналом и управление человеческими ресурсами (HRM). Можно выделить четыре особенности управления человеческими ресурсами, которые отличают его от традиционного управления персоналом: оно явно связано с корпоративной стратегией; он стремится добиться приверженности сотрудников, а не их подчинения; приверженность сотрудников достигается за счет комплексного подхода к кадровой политике (например, вознаграждение, оценка, отбор, обучение); в отличие от управления персоналом, которое в первую очередь является прерогативой специалистов, HRM принадлежит линейные менеджеры как средство содействия интеграции.

Библиографический список

1. Новицкая, Н. В. Возможности ERP-систем для целей автоматизированного управления персоналом / Н. В. Новицкая // Новые информационные технологии в научных исследованиях : материалы XXVII Всероссийской научно-технической конференции студентов, молодых ученых и специалистов, Рязань, 7–9 декабря 2022 г. / Рязанский государственный радиотехнический университет им. В. Ф. Уткина. – Рязань: РГРТУ им. В. Ф. Уткина, 2022. – С. 57 - 59.

2. Новицкая, Н. В. Автоматизация в кадровом планировании / Н. В. Новицкая // Новые информационные технологии в научных исследованиях : материалы XXVII Всероссийской научно-технической конференции студентов, молодых ученых и специалистов, Рязань, 7–9 декабря 2022 г. / Рязанский государственный радиотехнический университет им. В. Ф. Уткина. – Рязань : РГРТУ им. В. Ф. Уткина, 2022. – С. 55 - 57.

3. Алексеев, В. Ф. Особенности построения системы управления взаимоотношениями с клиентами в деятельности банка. // Международная научно-техническая конференция, приуроченная к 50-летию МРТИ-БГУИР (Минск, 18-19 марта 2014 года) : материалы конф. В 2 ч. Ч. 2. - Минск, 2014. - С. 217-218.